

Управление человеческими ресурсами (HRM)

**Тема 5 «Кадровое, информационно-
техническое и правовое обеспечение
системы УЧР»**

Ассоциированный профессор
Дюсенов Мерген Мирзаятович

5.1 Кадровое обеспечение

- **Кадровое обеспечение** системы управления персоналом — необходимый количественный и качественный состав работников кадровой службы организации.
- **Количественный состав СУП** определяется штатной структурой и Уставом организации. При расчете численности штатных работников кадровой службы учитываются:
 - общая численность работников организации;
 - условия и характерные особенности организации с учетом сферы ее деятельности (производственной, банковской, торговой и т.д.), масштабами, разновидностями производств, наличием филиалов;
 - социальная характеристика организации, структурный состав работников (различные категории — рабочие, специалисты с высшим и средним специальным образованием, научные работники), их квалификация;
 - сложность и комплексность задач по УЧР (стратегическое планирование, выработка кадровой политики, организация обучения и т.п.);
 - техническое обеспечение управленческого труда и др.



Методы расчета численности персонала

- **Расчет численности** руководителей, специалистов и других служащих организации осуществляется различными **методами**.
- **Многофакторный анализ функционального разделения труда**. В НИИ труда была разработана схема функционального разделения труда с учетом влияния на численность персонала 1-3 факторов. С помощью корреляционного анализа выводились формулы, выражающие зависимость между численностью персонала данной группы и факторами. При этом учитывались специфические особенности каждой отрасли.
- **Экономико-математические методы** основаны на разработке моделей, которые выводятся из действия реального механизма явлений, обеспечивая адекватное отражение содержательного процесса. Применение ограничено.
- **Метод сравнений**: на базе анализа состава кадров в развитой хозяйственной системе проектируются потребности в кадрах для менее развитой системы. Предпринимаются попытки использовать этот метод на основе однородных групп организаций и выделения в них типовых или передовых организаций.
- **Экспертный метод**: на основе учета мнений группы экспертов, суждения которых базируются на их научной и профессиональной компетенции.
- **Метод прямого расчета**: на основе расчета необходимых затрат труда на реализацию периодических функций управления персоналом и по устранению возникающих отклонений.

Нормы обслуживания СУП

- Можно выделить еще один метод определения численности работников кадровой службы. Это – разновидность **норм обслуживания**, которые характеризуют количество объектов, т.е. работников организации, обслуживаемых **одним работником службы управления персоналом**.
- В разных странах сложилось следующее среднее соотношение:
 - в США на 100 работающих в организации – 1 работник кадровой службы
 - в Германии на каждые 130 — 150 работающих — 1 работник
 - во Франции на каждые 130 работающих — 1 работник
 - в Японии на каждые 100 работающих — 2,7 работника.

В самых больших корпорациях США число работников службы управления персоналом доходит до 150 человек.

- В зарубежных фирмах наблюдается **относительный рост численности кадровых служб**. Причины повышения эффективности работы кадровых служб и ограничения роста числа их работников: 1) перевод работы с кадрами в ведущих фирмах на современную информационно-техническую базу; 2) развитие управленческой инфраструктуры, автоматизация методов управления;

Качественная потребность в ЧР

- Расчет количественной потребности в ЧР проводится одновременно с определением **качественной потребности** в них, т.е. потребности в работниках определенных профессий, специальностей, квалификации.
- Из международного опыта известно, что **в службах HR работает около 1 % от общего числа работников** с высшим образованием. Качественная характеристика руководителей HR служб: средний возраст – 45 лет; с техническим образованием – 41 %, учителя – 32 %, юристы – 12 %, социологи и психологи – 4 %.
- Насыщение кадровых служб **компьютерными информационными системами** приводит к изменению их структуры:
- Из 10 работников 6-7 – **специалисты-профессионалы** в области управления персоналом (окончили вузы или школы бизнеса в сфере HR).
- **Возрастает статус служб HR**: 43 % начальников кадровых служб фирм США занимают посты вице-президентов (Япония – 51 %, Италия – 20 %), 32% входят в советы директоров.



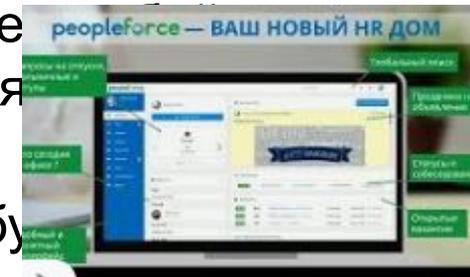
5.2 Информационное обеспечение

- Процесс управления персоналом можно представить как множество согласованных решений для достижения основных целей организации. Выработка каждого из этих решений должна быть **информационно обеспечена**. Необходимость сбора, хранения, переработки, анализа объема различной информации, предоставления ее субъектам управления – службе HR и руководителям в удобной форме обуславливает необходимость создания на базе фирмы соответствующей информационной системы.
- Основу информационной системы должен составлять массив отражающий **информацию о каждом работнике** в различных внешних условиях работы, что требует организации информации и методов оперирования с данными.
- Требования, предъявляемые к качеству информации:
 - **Комплексность**
 - **Оперативность**
 - **Систематичность**
 - **Достоверность**



Автоматизация задач в сфере HRM

- Переход от функционального к **процессному управлению** персоналом
- **Системный подход** к управлению персоналом (сформулированы требования к профилям должностей, разработаны критерии оценки персонала, составлен перечень мероприятий для развития сотрудников)
- Наладить **эффективный учет кадров** (учет трудозатрат, начисление зарплаты, формирование отчетности в госорганы) сегодня проблемы не составляет - для этого подойдет кадровый модуль бухгалтерской программы, которая имеет базу данных с интерфейсом.
- Для охвата всех задач управления персоналом требуется **комплексная система**. Кроме традиционного учетного блока эта система содержит развитые аналитические средства и блок HRM. Последний позволяет представить профиль должности в виде навыков, знаний и компетенций, осуществлять управление подбором и расстановкой персонала, его обучением и развитием, карьерным ростом и мотивацией.



Количество вакансий	34						
Активные вакансии	Заказчик / дата приема заявки в работу	Количество вакансий	Всего направлено кандидатов (в период поиска)	Количество резюме направленных заказчику на отчетной неделе	Ответственный	Комментарии	Мероприятия
ООО "Лютиков и К"							
Водитель вилочного погрузчика	Игорь Катамаранов	1	1	0	Зинаида Кашина	Кандидат Березкин М. на проверке в СБ	
Оператор по добыче нефти и газа	Игорь Катамаранов	2	2	0	Зинаида Кашина	Оформление .11.01.2019 г. и перевод Санникова М. с обходчика линейного	
Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки	Игорь Катамаранов	1	1	0	Зинаида Кашина	Поиск приостановлен, до момента решения по Каннскому месторождению	
Обходчик линейный	Игорь Катамаранов	1	0	1	Зинаида Кашина	Анкета кандидата на проверке в СБ	
Оператор товарный	Игорь Катамаранов	1	0	0	Зинаида Кашина	Размещение на сайте и в газете	
ДЕВЕЛОПМЕНТ							
Маркетолог-аналитик	Игорь Катамаранов	1	1	1	Зинаида Кашина	Собеседование с одним кандидатом запланировано на 11.02, поиски продолжаем	
Сервис менеджер	Игорь Катамаранов	1	0		Зинаида Кашина		
Специалист по охране труда г. Пермь	Игорь Катамаранов	1	0		Зинаида Кашина	Возобновляем поиск. Сотрудник проработал 3 дня, по проф. навыкам вопросов нет. Не устраивает по личным качествам	

Информация в управлении персоналом

- Эффективность системы управления персоналом зависит от информационной базы. Информация, используемая в HRM, делится на:
 - **Нормативную**
 - **Справочную**
 - **Методическую**
 - Учетную, основанную на материалах первичного учета
 - Отчетную, представленную в обобщенном виде, и др.
- **Информационное обеспечение системы управления персоналом** – это совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления при ее функционировании. Она включает в себя:
 - оперативную информацию (определяется состав и структура)
 - нормативно-справочную информацию
 - классификаторы информации
 - системы документации (унифицированные и специальные).



Блок «Управление персоналом»

- Все известные комплексные программные продукты по управлению предприятием включают в себя блок «**Управление персоналом (кадрами)**». Есть и отдельные программы, посвященные управлению персоналом.
- Информационные системы и технологии в процессе управления рассматриваются с единой позиции – для повышения **эффективности труда работников**, занятых в информационной сфере производства и поддержки принятия решений в организации (фирме).
- Информационная система обеспечивает сбор, хранение, обработку, поиск и выдачу информации для эффективной работы производственной системы.



Кейс «1С: Зарплата и управление персоналом 8»



<https://v8.1c.ru/hrm/>

1С:Предприятие 8
Система программ

Казахстан

Программы 1С

Платформа и технологии

Поддержка



1С:Зарплата и управление персоналом 8

- «1С:Зарплата и управление персоналом 8» — программа, позволяющая автоматизировать задачи по расчету заработной платы и реализации кадровой политики, с учетом законодательства и реальной практики фирм.
- Она может применяться в службах управления персоналом и бухгалтериях фирм для эффективной организации работы сотрудников, управления HR коммерческих предприятий различного масштаба.
- Программа поддерживает **все основные процессы управления персоналом**, процессы кадрового учета, расчета зарплаты, планирования расходов на оплату труда, исчисления НДФЛ и страховых взносов.
- В программе поддерживаются **электронные трудовые книжки, акты и справки** в государственные органы и социальные